Edition de Mme ITSRA Documentation



Le Monde
Jeudi 21 mars 2013

# Prière d'insérer

La question de la pratique religieuse au travail pose problème dans de nombreuses entreprises, qui s'adaptent en édictant des règles de bonne conduite et en cherchant des réponses concrètes aux demandes de leurs employés

Annie Kahn

La détermination d'une employée de la crèche Baby Loup de Chanteloup-les-Vignes (Yvelines), licenciée en décembre 2008 pour avoir refusé d'ôter son voile au travail, a payé. Mardi 19 mars, la Cour de cassation a annulé son licenciement, l'estimant discriminatoire. Cette affaire n'est pas la première du genre. Bien au contraire. Les conflits pour motif religieux se multiplient dans les entreprises.

Chez EDF, c'est une femme chercheuse, d'origine iranienne, qui mit le feu aux poudres un jour de 2009. Elle se sentait à l'aise sur son lieu de travail, à Clamart (Hauts-de-Seine), avec ses collègues, chercheurs, comme elle, qu'elle fréquentait depuis quelques années. Elle décida alors de venir travailler voilée. Non pas vêtue d'une abaya, robe noire qui couvre de la tête au pied, mais d'un simple foulard, se souvient Philippe Hagmann, alors responsable du pôle « vie au travail » à la direction des ressources humaines (DRH) du groupe EDF. « *De nombreuses femmes chercheuses ont réagi de façon violente. Elles considéraient que le voile était une agression contre les femmes, une atteinte à l'égalité professionnelle.* »

Cette affaire succédait à quelques autres du même ordre au sein de l'entreprise. « *Il y avait des bruits de fond dans notre réseau de veille* », raconte Philippe Hagmann. Les absences les jours de fête religieuse se multipliaient. A la cantine, de plus en plus de personnes voulaient savoir s'il y avait du vin dans la sauce, du porc dans un plat de viande. Certains réclamaient un lieu et des moments de pause pour pouvoir prier. Dans des centres d'appels, des hommes refusaient de serrer la main aux femmes. Dans certains sites de production, des gens utilisaient des locaux libres pour des prières collectives, « *sans avoir demandé l'autorisation* », indique Philippe Hagmann.

La question du « *fait religieux* », ou du « *fait convictionnel* », comme préfère l'appeler Armelle Carminati, directrice générale chargée du capital humain et de la diversité chez Accenture et présidente du comité diversité du Medef, se pose dans de très nombreuses entreprises. A tous les niveaux. Chez les ouvriers, comme chez les cadres. Ouvertement ou en catimini, de nombreux dirigeants préférant tenter de régler le problème confidentiellement, en faisant appel à des consultants spécialistes de cette question.

Essentiellement formulées par des musulmans pratiquants, les demandes d'adaptation des entreprises à la pratique religieuse peuvent rappeler celles exprimées dans les années 1970 par les ouvriers, venus du Maghreb, recrutés en masse par les constructeurs automobiles. Renault et Peugeot avaient alors mis en place des salles de prière. « *La direction de ces entreprises cherchait à accompagner les salariés immigrés pour les intégrer* », explique Marie-José Forissier, PDG de la société d'études Cofremca-Sociovision. *Ce droit d'avoir des salles de prière a donc été donné aux ouvriers, qui n'avaient pas de revendication identitaire.* » Aujourd'hui, en revanche, « *61 % des salariés de minorités visibles s'estiment frustrés. Ils expriment un besoin de reconnaissance, d'affirmation de la religion* », selon l'observatoire Sociovision 2010.

Le sujet devient suffisamment critique pour que deux organismes aient décidé de lui consacrer deux colloques. Le 26 mars, l'Association française des managers de la diversité (AFMD) et l'Institut catholique de Paris (ICP) traiteront du « Fait religieux et monde du travail : éléments contextuels » et « Des entreprises face aux demandes religieuses au quotidien », à Paris. Et une table ronde sur le fait religieux est prévue le 5 avril dans le cadre du colloque du Centre d'études du fait religieux contemporain (Cefrelco) sur les religions en France.

A « la Catho », surnom de l'ICP, des cours sur le droit et les libertés religieuses en entreprise figurent également au programme du master of business administration (MBA), destiné aux cadres dirigeants. Car le sujet est complexe et source de conflit potentiel, entre dirigeants et salariés, mais aussi entre salariés, tant il est mal connu. Pire : nombreux sont ceux qui croient savoir ce que dit le droit à ce sujet et se fourvoient.

Faute de savoir définir les mots qu'ils emploient. Comme celui de laïcité, que certains interprètent comme le devoir de bannir la religion de l'espace public. Alors qu'il est « *un principe fort qui reconnaît à chacun la liberté de croire ou de ne pas croire, (...) qui vise à faciliter un vivre-ensemble harmonieux, y compris en entreprise* », rappelle Thierry-Marie Courau, dans l'ouvrage collectif *Entreprises et diversité religieuse*, qui sera publié le 26 mars par l'AFMD et l'ICP.

Faute aussi, et peut-être surtout, de connaître la différence entre les règles qui régissent les entreprises publiques, d'une part, et celles qui régissent les entreprises privées, d'autre part. « *Ils sont nombreux à ignorer la loi* », observe Sophie Gherardi, directrice du Cefrelco.

Le port du voile ou de tout signe religieux jugé ostentatoire est interdit à l'école et dans les autres organismes publics, car, rappelle Dounia Bouzar, auteur de *Laïcité, mode d'emploi* (Eyrolles, 2010), « *les agents de l'Etat, des hôpitaux et des collectivités publiques ont interdiction de manifester leurs convictions dans l'exercice de leurs fonctions* ». Mais il n'en est pas de même dans les entreprises privées, où chacun est libre de pouvoir faire état de sa religion et l'exercer sa religion, sauf si cette pratique nuit à la bonne marche de son service ou pose des problèmes de sécurité et d'hygiène.

« *Les managers, comme les agents de maîtrise, se trouvent confrontés à des questions très concrètes*, constate Anne Madelin, directrice consultante à Sociovision. *C'est un choc culturel pour eux. Les directions des ressources humaines ont commencé par nier le problème, à le dissimuler comme on glisse la poussière sous le tapis. Ils sont désorientés.* » Ils oscillent entre la volonté de « *ne voir qu'une seule tête* », c'est-à-dire de dire non à toutes les revendications (port du voile, congé pour fête religieuse, pause pour prier, plat halal), et « *la peur de passer pour un raciste* » ou, à l'inverse, d'« *ouvrir grand les vannes* ». « *Il faut trouver un juste milieu* », reprend Sophie Gherardi. « *Ils ont peur du communautarisme, d'un risque d'atomisation, de perte du vivre-ensemble* », ajoute Ysé Tardan-Masquelier, directrice du MBA de l'ICP.

Dans les multinationales, le cas français est aussi source d'incompréhension. « *En Grande-Bretagne, certains collaborateurs sont habitués à pouvoir disposer de salles de prière, partout* », constate Armelle Carminati. Pour la présidente du comité diversité du Medef, « *on ne peut laisser les managers improviser compte tenu de leur humeur, et surtout de leurs peurs* ». Elle a mis en place un groupe de travail sur le sujet dans son entreprise de consultants.

D'autres entreprises commencent, elles, à éditer des livrets, à destination de leur personnel d'encadrement. Pour leur donner des repères sur les conduites à tenir. EDF fut pionnier en la matière. Ses « *repères sur le fait religieux dans l'entreprise à l'usage des managers et des responsables RH* » – disponibles sur Internet – ont servi de modèles à d'autres. C'est d'ailleurs en vertu des principes édictés dans ce document, mais aussi de discussions, d'explications en direction des différents protagonistes que l'entreprise a pu régler le problème de la chercheuse voilée et des autres incidents. Ces principes sont simples.

> **« On tolère bien cinq minutes d'absence pour fumer. Ceux qui veulent s'absenter pour prier, qu'ils le fassent »**
> **Philippe Hagmann**
> ancien responsable du pôle « vie au travail » à la direction des ressources humaines d'EDF

Chacun est libre de pratiquer sa religion, dans la mesure où cela ne nuit pas à la mission de l'entreprise, résume Philippe Hagmann. « *On tolère bien cinq minutes d'absence pour fumer. Ceux qui veulent s'absenter pour prier, qu'ils le fassent.* » Les absences les jours de ramadan doivent se régler comme tous les autres jours de congé : tous les membres d'une équipe ne peuvent être absents en même temps. En matière de salle de prière, « *nous n'avons pas l'intention d'en créer*, indique Philippe Hagmann, *mais sommes d'accord pour que des salles de réunion soient utilisées de façon ponctuelle, après autorisation. Quand une centaine de personnes veulent se recueillir, il faut leur donner les moyens de le faire en toute sécurité* ». Arrangements, compromis et tolérance sont ses maîtres mots. « *On ne peut plus forcer des communautés à rentrer dans un cadre. Il faut avoir beaucoup de recul par rapport à la culture de l'immigration, quand 10 % de la population est musulmane* », ajoute-t-il.

Chez Bouygues Construction, Didier Rabiti, responsable de la diversité et de l'égalité des chances, pratique la même philosophie. Il préconise la recherche de compromis. « *Sur les barbecues de chantier, il arrive que le mode de cuisson ne convienne pas à tous. Pour éviter que les discussions ne s'enveniment comme cela arrivait dans le passé, il suffit d'utiliser plusieurs grilles de cuisson, une pour la viande halal, une pour la casher et une pour les autres.* » Un guide « Entreprise et religion » édité à destination des managers de l'entreprise donne des réponses à des questions concrètes. Mais il ne doit être qu'un recours quand aucune solution de compromis n'a pu être dégagée, insiste son auteur.

A La Poste, la brochure « Fait religieux et vie au travail », réalisée sous la houlette de Sylvie Savignac, directrice diversité et égalité des chances du groupe, est sur la même longueur d'onde. « *Le respect des libertés individuelles n'exempte pas de sanction celui qui apporte un trouble au service. Comme cet employé qui refusait d'obéir aux consignes de sa chef, au prétexte qu'elle était une femme.* » Depuis l'édition du guide, les managers ont « *trouvé des solutions* », affirme son auteur. ■